



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janika Jaakkola

”RASKAAT ASIAT KOHDATAAN YHDESSÄ”

Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksaminen

Sosiaali- ja terveysala
2014

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Janika Jaakkola
Opinnäytetyön nimi	”Raskaat asiat kohdataan yhdessä” Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksaminen
Vuosi	2014
Kieli	suomi
Sivumäärä	46+3 liitettä
Ohjaaja	Ann-Sophie Blomqvist

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksamista. Tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden kokemusta omasta hyvinvoinnistaan, miten he itse kokevat sen ja mitkä asiat siihen vaikuttavat, sekä onko asiakaskunnan vaihtuminen dementiaa sairastavista päihdedementia-asukkaisiin vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa.

Aineisto tutkimusta varten kerättiin kyselylomakkeella Hoivakoti Hopearannan vakituksilta työntekijöiltä. Kyselylomakkeessa oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen osallistui 10 henkilöä. Tutkimus on sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työhyvinvoinnin määrittelyä ja työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Lisäksi avataan dementian ja päihdedementian käsitteitä sekä tutkimuksen tekopaikan, Hoivakoti Hopearannan, toimintaa ja filosofiaa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että suurin osa vastanneista koki työkaverien ja hyvän ilmapiirin tukevan omaa työssä jaksamista. Kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että työpaikalla pyydetään ja annetaan hyvin apua toisille. Nämä asiat auttavat ja tukevat työyhteisöä vaikeiden asioiden kohtaamisessa ja työssä jaksamisessa. Vastaajien mukaan asiakaskunnan vaihtuminen on vaikuttanut työhyvinvointiin. Osa koki muutoksen positiivisesti ja osa vastasi jaksamisen olevan välillä koetuksella. Työhyvinvointia haittaavista tekijöistä esiin nousi henkinen kuormittavuus ja aggressiivinen käytös. Positiivisiksi asioiksi osa vastaajista koki uudet haasteet ja itsensä kehittämisen.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaalialan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Janika Jaakkola
Title	Coping at Work among the Employees in Nursing Home Hopearanta
Year	2014
Language	Finnish
Pages	46 + 3 Appendices
Name of Supervisor	Ann-Sophie Blomqvist

The purpose of this bachelor's thesis was to find out how the employees in nursing home Hopearanta cope at work. The aim was to find out how the employees see their coping, what their experience of their own wellbeing is and what factors affect whether the new clientele has effect on their wellbeing at work. The clientele has changed from patients with dementia to patients with alcohol-related dementia.

The material was collected with a questionnaire among the employees of nursing home Hopearanta. The questionnaire had both multiple choice- and open ended questions. The study was participated by 10 respondents. The study is both qualitative and quantitative. The material was analysed with theory-guided content analysis method. The theoretical frame deals with the concept of wellbeing at work. Also the following concepts are dealt with: dementia, alcohol-related dementia and the nursing home Hopearanta.

The results show that most of the respondents felt that co-workers and a good atmosphere promoted coping at work. All of the respondents felt that it is common to give and ask for help from the co-workers. These things help and support the work community to face difficult things and to cope at work. According to the respondents the new clientele has affected wellbeing at work. The response to the new clientele was both positive and not so positive. Factors that had a negative influence on wellbeing at work include mental load and aggressive behaviour. New challenges and developing oneself were felt to be positive things.

Keywords Wellbeing at work, coping at work, alcohol-related dementia, nursing home Hopearanta

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	9
2	HOIVAKOTI HOPEARANTA.....	10
2.1	Hopearannan asukkaat	10
2.1.1	Dementia ja alkoholidementia.....	11
2.2	Hopearannan arvot ja tavoitteet	12
2.3	Henkilökunta.....	12
2.4	Hopearannan johtamisen strategiat	13
3	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ	15
4	TYÖHYVINVOINNIN ERILAISIA OSA-ALUEITA.....	17
4.1	Osaaminen — työn hallinnan edistäminen	17
4.1.1	Ammattitaito	17
4.1.2	Kehityskeskustelu	18
4.2	Vointi — työntekijät yksilöinä.....	19
4.2.1	Työn imu	19
4.2.2	Työuupumus.....	20
4.2.3	Työterveyshuolto.....	21
4.3	Rakenne — työn tekemisen mahdollistaminen.....	22
4.3.1	Johtajuus ja esimiestyö.....	22
4.4	Työyhteisö — työntekijät työyhteisössä.....	23
4.4.1	Työilmapiiri.....	23
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
5.1	Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu	25
5.2	Aineiston analysointi	26
5.3	Tutkimuksen reliaabelius ja validius	27
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	29
6.1	Työ & osaaminen.....	29
6.2	Hyvinvointi	31

6.3	Rakenne.....	36
6.4	Työyhteisö.....	39
6.5	Avoimet kysymykset	41
6.5.1	Mitkä tekijät auttavat sinua työssä jaksamisessa?.....	42
6.5.2	Milloin olet voinut työssäsi huonosti? Miksi?	44
6.5.3	Koetko saaneesi tarpeeksi koulutusta alkoholimentiaan liittyen ja päihdetaustaisen henkilön kohtaamiseen?	45
6.5.4	Onko asiakaskunnan vaihtuminen mielestäsi muuttanut työtäsi/työnkuvaasi? Miten?	47
6.5.5	Onko asiakaskunnan vaihtuminen vaikuttanut työssä jaksamiseesi? Miten?	49
6.5.6	Vapaat kommentit	50
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	51
8	POHDINTA.....	53
	LÄHTEET	55
	LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Vastaajien kokemus työn osaamisesta	s. 24
Kuvio 2.	Osaaminen vastaa työn vaatimuksia	s. 25
Kuvio 3.	Vastaajien kokemus ergonomian huomioimisesta työpaikalla	s. 26
Kuvio 4.	Vastaajien kokemus työn henkisestä rasittavuudesta	s. 26
Kuvio 5.	Vastaajien kokemus työn fyysisestä rasittavuudesta	s. 27
Kuvio 6.	Työn aiheuttama stressi	s. 28
Kuvio 7.	Vastaajien kokemus työssä tapahtuneesta asiakasryhmän muutoksesta	s. 29
Kuvio 8.	Työstä saatu palaute	s. 30
Kuvio 9.	Esimieheltä saama tuki	s. 31
Kuvio 10.	Vastaajien kokemus koulutusmahdollisuuksista	s. 32
Kuvio 11.	Vastaajien kokemus työyhteisön tehtävien, roolien ja vastuiden selkeydestä.	s. 33
Kuvio 12.	Kuinka työntekoa haittaavat asiat otetaan puheeksi	s. 34
Kuvio 13.	Vastaajien kokemus työkaverin auttamisesta	s. 34
Taulukko 1.	Työssä jaksamiseen vaikuttavat positiiviset tekijät	s. 35
Taulukko 2.	Työssä jaksamisen heikentävät tekijät	s. 37
Taulukko 3.	Koulutuksen herättämät ajatukset	s. 38
Taulukko 4.	Asiakaskunnan vaihtumisesta heränneet ajatukset	s. 39

Taulukko 5. Asiakaskunnan vaihtumisen vaikutukset työssä
jaksamiseen

s. 41

LIITELUETTELO

LIITE 1. Tutkimuslupa

LIITE 2. Saatekirje

LIITE 3. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Valitsin tutkimusaiheekseni työhyvinvoinnin, koska mielestäni se on ajankohtainen aihe, ja se koskettaa kaikkia työelämässä olevia. Hoivakoti Hopearanta valikoitui tutkimuskohteekseni, koska työskentelen siellä itse ja minua kiinnosti tietää heidän ajatuksiaan omasta työhyvinvoinnistaan. Varsinkin kun kyseinen paikka on viime vuosien aikana ollut muutosten alla, kun dementiahoivakoti muuttui päihdetautistaisten dementiahoivakodiksi. Koin, että aiheen tutkimisesta ja tutkimustuloksista on hyötyä hoivakodin työntekijöille ja johdolle.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta ja heidän työssä jaksamistaan. Miten he itse kokevat oman jaksamisensa ja onko se mahdollisesti muuttunut viimeisien vuosien aikana, kun asiakaskunnan vaihdos on tapahtunut. Tutkimusongelmana oli selvittää miten työntekijät kokevat oman vointinsa tällä hetkellä ja onko asiakaskunnan vaihdos mahdollisesti vaikuttanut siihen. Toteutin tutkimuksen kyselylomakkeella, jossa oli sekä monivalinta- ja avoimia kysymyksiä, jotka oli jaettu neljän sisältöalueen alle; työ & osaaminen, hyvinvointi, rakenne ja työyhteisö.

Työn alussa kerron aiheeseen liittyvää teoretietoa työhyvinvoinnista sekä Hopearannasta ja näihin liittyvistä tärkeistä aiheista. Tutkimuksessa kävin läpi kyselylomakkeiden vastaukset ja tein tuloksista johtopäätöksiä.

2 HOIVAKOTI HOPEARANTA

Hoivakoti Hopearanta kuuluu Setlementtiyhdistykseen. Hopearanta tarjoaa ammattitaitoista palvelua ja hoivaa dementoituneille, dementoituneiden kohtaamiin ja hoitoon perehtyneen henkilökunnan toimesta. Toiminnalla ja kanssakäymisellä pyritään dementoituneen ihmisen yksilöllisten tarpeiden huomioonottamiseen, lämpimän ja turvallisen ilmapiirin luomiseen sekä asukkaiden omatoimisuuden säilyttämiseen. Hoivatyö pohjautuu korkeatasoiseen erityisosaamiseen ja tietotaitoon. Toimintafilosofiasta ylös nousevat eettiset periaatteet. (Vaasan Setlementtiyhdistys Ry 2014.)

Hoivakoti Hopearanta ja Vaasan kaupunki ovat solmineet ostopalvelusopimuksen keskenään, jossa käy ilmi, että Vaasan kaupunki varaa ajalle 1.1.2013–31.12.2017 hoivakoti Hopearannasta 16 paikkaa. Vaasan kaupunki ja palveluntuottaja osoittavat yhteistyössä asukkaat varattuihin palveluasuntoihin. Vaasan kaupunki ostaa asukkaille tehostetun palveluasumisen palvelua. (Ostopalvelusopimus 2013.)

Palvelut sisältävät asukkaan hoito- ja palvelusuunnitelman sekä sopimuksien ja palvelukonseptikuvauksen mukaisen hoidon ja huolenpidon sekä sitä tukevat tehostetun asumisen palvelun (Ostopalvelusopimus 2013).

2.1 Hopearannan asukkaat

Hoiva- ja asumisyksikössä on 16 pitkäaikaispaikkaa, joista tällä hetkellä 15 asukasta on päihdedementiadiagnoosilla. Asukkaista naisia on kolme ja miehiä kolmesta. Hoivakoti koki asiakasryhmän muutoksen, kun päätettiin, että dementoituneiden tilalle paikkoja aloitettiin osoittamaan vain päihdedementiadiagnoosilla oleville henkilöille. (Hopearanta 2014.)

Kriteereinä paikkaan pääsemiseksi on diagnosoitu päihdedementia, lisäksi hoivakodissa tulee sitoutua päihdeettömyyteen. Paikka ei ole tarkoitettu vuodepotilaille, vaan pitää olla kykyä liikkua omatoimisesti, rollaattori on sallittu. Valintakriteereissä on mainittu myös rauhallinen käytös, koska aggressiivisuus saattaa aiheut-

taa ongelmatilanteita. Psykoottisuus on myös esteenä asumiselle. (Hopearanta 2014.)

2.1.1 Dementia ja alkoholidementia

Väestössämme esiintyy runsaasti muistihäiriöitä (Koivisto 2004, 44). Dementia käsitteenä tarkoittaa oireyhtymää, jonka aiheuttajana voi olla useita eri etiologisia ja toisistaan poikkeavia aivomuutoksia. Muistihäiriön lisäksi siihen liittyy laajempi henkisen toiminnan ja muiden korkeimpien aivotoimintojen heikentyminen henkilön aiempaan tasoon verrattuna. (Erkinjunta 2001, 88–89.)

Muistihäiriöitä ja dementiaa johtavien sairauksien kirjo on laaja, yksittäisiä dementiaa aiheuttavia sairauksia on yli 100 erilaista. Ne voidaan pääasiallisesti jakaa neljään eri ryhmään: ohimeneviin, hoidettaviin tai eteneviin syihin ja pysyviin jälkitiloihin. Alzheimerin tauti on yleisin etenevän muistihäiriön syy. (Koivisto 2004, 45.) Dementian oireita ovat hahmottamiskyvyn, muistin ja päättelykyvyn häiriöt, tahdonalaisten liikkeiden häiriöt ja mahdollinen afasia (Tilvis, Hervonen, Jäntti, Lehtonen & Sulkava 2003, 72–73).

Dementian oireiden huomaaminen ja sairauden diagnosoiminen varhain on tärkeää, että hoitotoimenpiteet voidaan aloittaa mahdollisimman pian. Näin ollen taudin etenemistä voidaan hidastaa ja oireita helpottaa. Muistisairaahan ihmisen kuntoutus ja hoito tähtää sairastuneen hyvinvointiin, mielekkääseen elämään, oireiden etenemisen hidastumiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. (Muistiliitto 2013 a.) Vanhetessa altistuminen dementialle lisääntyy (Tilvis ym 2003, 72–73).

Muistisairas ihminen selviytyy parhaiten hänelle tutussa ympäristössä, tuttujen ihmisten ja rutiinien kanssa. Näin onkin parasta, että muistisairas saa asua kotonaan niin kauan kuin on mahdollista. (Muistiliitto 2013 b.)

Alkoholidementia käsitteellä tarkoitetaan oireistoa, johon liittyy erityisesti lähi-muistin heikentyminen, sosiaalisen selviytymisen ja työkyvyn heikkeneminen, persoonallisuuden muutokset sekä henkisten toimintojen aleneminen. Muutokset

liikkumisessa ovat myös tyypillisiä: katkokävely, tasapainovaikeudet ja vapina. Toimintakyvyn lasku entiseen on tärkeä kriteeri kaikissa muistisairauksissa niin myös alkoholidementiassa. (Päihdelinkki 2014.)

Päihteiden käyttö vaikuttaa oppimiseen, tarkkaavuuteen, keskittymiskykyyn ja muistiin, nämä häiriöt voivat olla havaittavissa jo lyhyen altistuksen yhteydessä. Pitkäaikaiseen päihteiden käyttöön voi liittyä pysyviä aivotoiminnan häiriöitä. Päihteiden käyttö aiheuttaa sosiaalisia ja psyykkisiä oireita sekä käyttäytymisongelmia ja haittaa selkeästi ihmisen hyvinvointia. (Hillbom & Winqvist 2011, 310.)

Noin puolella kroonikkoalkoholisteista voidaan havaita kognitiivisia häiriöitä ja joka kymmenes kärsii dementiasta tai amnestisesta oireyhtymästä. Alkoholistien kognitiiviset häiriöt voivat myös alkoholin lisäksi johtua vitamiinien puutostiloista, aivoverenkierron häiriöistä, alkoholimaksasairauksista, keskushermoston infektioista ja traumaattisista aivovammoista. (Hillbom & Winqvist 2001, 314.)

2.2 Hopearannan arvot ja tavoitteet

Ensisijaisena toiminnan päämääränä on yksilön laadukas elämä, johon on voimakkaasti sitouduttu. Päämäärän toteutumiseksi pitää sitoutua eettisten periaatteiden toteutumiseen huolenpidossa, sitoutua ihmiseen ja sitoutua tiedon ja taidon jatkuvaan kehittämiseen. Eettisiin periaatteisiin kuuluu yksilön oikeus vanheta arvokkaasti, turvallisesti ja ymmärretyksi tullen. Työtä ei tehdä Hopearannassa työn itsensä vaan ihmisen takia, joten tulee muistaa, että ihminen on tärkeämpi kuin toimenpiteet sekä kodintunnelma on tärkeämpi kuin suoritus. (Hopearanta 2014.)

2.3 Henkilökunta

Koulutustaustoistaan moniammatillinen ja hyvin koulutettu henkilökuntatiimi on Hopearannan rikkaus. Henkilökuntaan kuuluu vastaava hoitaja ja yhdeksän hoitajaa sekä oppisopimus opiskelija. Ammatillisen asiantuntemuksen kehittämiseen, työn hallintaan ja jaksamiseen vaikuttavat ennen kaikkea työskentelyn päämäärä-

tietoisuus sekä henkilökunnan kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet. Jatkuva kehityshalukkuus on korkea ja varsinkin nyt kun muutosta asiakaskunnassa on tapahtunut, tarvitaan ajankohtaista koulutusta. Koulutussuunnitelmat tehdään henkilökohtaisten tarpeiden pohjalta, siten, että se palvelee sekä yksilöitä että kokonaisuutta. (Hopearanta 2014.)

Uusien sijaisten ja opiskelijoiden hyvä perehdyttäminen auttaa asiantuntemuksen siirtymistä eteenpäin ja takaa laadukkaan toiminnan jatkumisen myös henkilökunnan siirtymistä eteenpäin ja takaa laadukkaan toiminnan jatkumisen myös henkilökunnan vaihtuessa. Jokainen uusi sijainen tai opiskelija saa hoitotiimistä oman perehdyttäjän, joka yhdessä vastaavan hoitajan kanssa hoitaa perehdyttämisen. (Hopearanta 2014.)

2.4 Hopearannan johtamisen strategiat

Hopearannan johtaminen perustuu yksilövastuisen hoitotyön ja tiimityöskentelyn periaatteisiin. Vastaava hoitaja osallistuu myös hoitotyöhön ollen näin osa tiimiä nähden jatkuvasti työn arkitodellisuuden ja hoitajien jaksamisen tason. Omahoitajuus ja yhteisöllisyyden edistäminen vaativat jokaiselta vastuullista ja aktiivista otetta. (Hopearanta 2014.)

Työyhteisön pieni koko antaa mahdollisuuden päivittäiseen, välittömään vuorovaikutukseen tiimin kesken. Näin ollen pieniä, hoitotyötä koskevia päätöksiä voidaan tehdä päivittäin joustavasti yhdessä. Koko tiimi on myös jokaisen omahoitajuuden tukena, ketään ei jätetä murehtimaan yksin asioita, vaan on tärkeä säilyttää oikea yhteishenki ja keskinäinen arvostus, sillä hyvin toimiva työyhteisö on tärkeä voiman lähde. Vain siltä pohjalta voidaan koko yhteisöön luoda hoidollisesti hyvä tunnelma. (Hopearanta 2014.)

Hyvin koulutetun ja asiantuntevan henkilökunnan työskentelyn laatu säilyy ja kehittyy ennen kaikkea itsensä kehittämisen ja työssä jaksamisen pohjalta. Hopearannan hoitajien kehittymistä ja jaksamista tuetaan koulutuksilla, kehityskeskuste-

luilla, yhteisten ideoiden toteuttamisella ja joustavalla työvuorosunnittelulla.
(Hopearanta 2014.)

3 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Terveyttä edistävä työpaikka kehittää työtä, työyhteisöä ja työympäristöä. Se kannustaa työntekijöitään aktiiviseen osallistumiseen sekä rohkaisee henkilöstöään kehittämään itseään. (Työterveyslaitos 2013 a.)

Työterveyslaitos (2013 a) listaa seuraavia asioita kokonaisvaltaisen työpaikan terveyttä edistäviksi periaatteiksi: terveyden edistäminen on huomioitu kaikilla organisaation tasoilla, johtaminen on osallistavaa, koko henkilöstö on mukana toiminnassa ja terveyden edistämisen näkökulma on mukana päätöksenteossa. Esille nostetaan myös ratkaisu- ja voimavarakeskeinen toiminta että terveyden edistäminen osana johtamisjärjestelmää, rakenteita ja prosesseja.

Käsitteenä työhyvinvointi on laaja, mutta tärkeää on, että työntekijä kuuntelee omaa jaksamistaan ja voimavarojaan. Merkittävää työhyvinvoinnin kannalta on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta taas se tarkoittaa koko yhteisön yhteistä viretilaa. Se on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus kokea työn iloa ja mahdollisuus olla mukana onnistumassa. (Ojala & Ahonen 2003, 27–28.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään eri rakenteeseen, jotka ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Nämä neljä osaa ovat: osaaminen, rakenne, vointi ja työyhteisö. Osaamiseen kuuluvat esimerkiksi työntekijän ammattitaito ja sen ylläpitäminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Osaaminen edistää työnhallintaa. Rakenne pitää sisällään yrityksen johtamisen, tavoitteet ja toimintatavat. Nämä mahdollistavat työn tekemisen. Jokainen työntekijä on yksilö, jolla on ensisijainen vastuu omasta voinnistaan ja työkyvystään. On kuitenkin tärkeää, että työnantaja tukee työntekijän hyvinvointia. Työyhteisö muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Hyvän työyhteisön rakentaminen on yksilöiden vastuulla, mutta vaikutukset heijastuvat koko organisaation työkuuntoon. (Etera 2013.)

Kaajan (2013) mukaan, tuloksen ja työhyvinvoinnin parantamisen keinoja ovat muun muassa: selkeät johtamiskäytännöt, muutosten toteuttaminen yhdessä, arvostuksen osoittaminen ja tuki, työn ja työympäristön kehittäminen sekä oppimiseen ja kehittymiseen kannustaminen. Tulee muistaa, että työhyvinvoinnin saavuttamiseksi ei ole ainoastaan yhtä kaavaa. Jokaisen työpaikan tulisikin pohtia yhdessä, kuinka asiat olisi paras toteuttaa kyseisessä paikassa ja mihin asioihin pitää kiinnittää enemmän huomiota. (Kaaja 2013.)

Vaikka työhyvinvointi on ollut pitkään kuuma puheenaihe, niin Hyvinvointia räätälöiden artikkelissa uskotaan siihen, että tulevaisuudessa työpaikoilla kiinnitetään enemmän huomiota työntekijöiden työkykyyn. Samalla myös puututaan herkemmin kuormitusongelmiin ja ennakoidaan riskejä. Kehittämiskohteiksi nostetaan esille työterveyshuollon toimintamalli, jonka pitäisi yhä enemmän painottua ennaltaehkäisyyn. Tällä hetkellä ei ole välttämättä tarvittavaa osaamista tai kiinnostusta työn sisällön ja työympäristön kehittämiseen, koska työterveyshuollot saavat pitkälti tulonsa sairauskäynneistä, joka voi vaikuttaa asiaan. (Kaaja 2013.)

4 TYÖHYVINVOINNIN ERILAISIA OSA-ALUEITA

Eteran asiantuntijoiden mukaan työhyvinvointi rakentuu neljästä eri toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevasta näkökulmasta. Niin kuin jo edellä mainittiin, nämä näkökulmat ovat osaaminen, rakenne, vointi ja työyhteisö. Kun organisaation työhyvinvointi on otettu huomioon ja se on raiteillaan voittavat sekä yksilö, yritys että yhteiskunta. (Etera 2013.)

4.1 Osaaminen — työn hallinnan edistäminen

Osaava työntekijä hallitsee työnsä ja sen riskitekijät. Yrityksen tärkein menestystekijä on ammattitaitoinen henkilöstö, ja vastuu ammattitaidon ylläpidosta on ensisijaisesti yrityksillä. Työn hallinnan edistämiseen kuuluvat esimerkiksi työntekijän ammattitaito ja sen arvioiminen, täydennys- ja jatkokoulutus ja työturvallisuus. Myöskin osaamisen kehittämisestä huolehtiminen ja kehityskeskustelut ovat osa työn hallinnan edistämistä. (Etera 2013.)

4.1.1 Ammattitaito

Leenamaija Ojala ja Guy Ahonen (2003, 22) kirjoittavat siitä, kuinka hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita sekä tietoa ja taitoa. Työntekijän osaamisen hyödyntämiseen liittyy yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä sosiaaliset taidot. Osaamisella voidaan tarkoittaa montaa eri asiaa; ei vain sitä, miten työntekijä selviytyy päivittäisistä töistään, vaan myös sitä, millaisen panoksen hän pystyy antamaan omien töidensä ja koko työyhteisön toiminnan kehittämiseksi.

Ammatillinen osaaminen voidaan kuvata monella eri tavalla riippuen mistä näkökulmasta asia halutaan ilmaista. Esimerkiksi työntekijät, työnantajat ja kouluttajat voivat painottaa eri asioita ammattitaidossa ja perustelevat näitä omien näkemysten ja tulkintojen kautta. Yleiseen käsitykseen tai "vanhaan" käsitykseen ammattitaidosta liitetään useasti seuraavat ajatukset: jokaisella alalla on yksi "oikea" ammattitaidon ja asiantuntemuksen malli, ammattitaito on yksilön henkilökohtainen

ominaisuus, joka ymmärretään yksilön tietoina ja taitoina sekä, että ammattitaito saavutetaan opettelemalla asiantuntijoiden käsitteet ja työtavat, esimerkiksi kirja- ja faktatiedon avulla. (Aarnikoivu 2010, 64–65.)

Edellä mainitut käsitykset eivät enää yksistään päde tänä päivänä ammattitaidon osalta, koska nykyään yhä harvemmat työtehtävät ovat "valmiiksi annettuja" ja muuttumattomia. Työ yleisestikin on muuttunut niin, että se on sidoksissa koko työyhteisön toimintaan ja myös toiminnan laatuun. Työhön liittyy yhä enemmän jatkuvaa oppimista, ongelmien ratkaisemista ja toiminnan kehittämistä. Tämän vuoksi perinteinen käsitys ammattitaidosta ja osaamisesta ei vastaa nykyhetkeä. Ammattitaito onkin yhä enemmän paitsi taitojen ja tietojen hallintaa, myös niiden kommunikointia, kykyä ja halua kehittää omaa työtänsä ja yhteistyötä sekä yhteistyökykyä. (Aarnikoivu 2010, 65.)

4.1.2 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välinen tilanne, jossa yhdessä arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa, tiimin toimintaa ja talon asioita, muutosten etenemistä sekä sovitaan keinoista tulostavoitteisiin pääsemiseksi. (Työterveyslaitos 2014 b.)

Kehityskeskustelulla on omat merkityksensä niin työntekijälle kuin esimiehelle. Esimies saa käsityksen siitä, missä hänen oleva alaisensa/tiiminsä menee ja työntekijälle keskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan jaksamiseen, työntekoon, muutoksiin sekä työkäytäntöihin liittyvät asiat. Onnistunut kehityskeskustelutilanne on avoin ja luottamuksellinen, jossa syvennyttään työntekijän tärkeiksi kokemiin asioihin ja kysymyksiin että esimiehen tärkeiksi kokemiin asioihin sekä yhteisiin ja yleisiin asioihin, jotka koskettavat koko organisaatiota. (Työterveyslaitos 2014 b.)

Jotta kehityskeskustelut koettaisiin hyödylliseksi sekä työntekijöiden että esimiehen taholta, edellyttää se, että johto antaa kehityskeskusteluissa työstettäväksi

akuutisti tulossa olevia muutosten kehittelyä ja käyttää keskusteluissa kertynyttä tietoa suunnittelussa, suuntaamisessa ja korjaamisessa. Se vaatii myös sitä, että keskusteluihin valmistaudutaan hyvin. Keskustelu aloitetaan tekemällä yhdessä asialista ja keskustelu myös päätetään siihen, mitä keskustelussa on saatu aikaan ja mitä sovittiin. On myös tärkeää, että syntyy keskustelua, jossa esimies ja työntekijä kuuntelevat ja kuulevat toisiaan ja sen pohjalta kehittävät toimintaa ja asioita eteenpäin. Ettei puhe jää vain puheeksi. (Työterveyslaitos 2014 b.)

4.2 Vointi — työntekijät yksilöinä

Jokaisella työntekijällä on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Työnantajan tehtäviin kuuluu kuitenkin monin keinoin tukea työntekijöidensä hyvinvointia. (Etera 2013.) Työntekijän hyvinvointiin kuuluvat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi (Östling 2009, 8). Työntekijän henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi tyytyväisyys elämään ja työhön, aktiivisuus ja että jaksaa tehdä muutakin kuin sen, mikä on pakko, kyky sietää kohtuullisessa määrin vastoinkäymisiä ja epävarmuutta, myönteinen perusasenne sekä suhtautuminen asioihin avoimesti ja kiinnostuneesti ja oman itsensä hyväksyminen vahvuuksineen ja puutteineen. (Hakanen ym. 1999, 19.)

Yksilön hyvä työkyky ei ole pysyvä olotila tai pelkästään yksilön ominaisuus. Jaksamiseen ja työkykyyn vaikuttaa työntekijän, hänen työnsä ja koko työyhteisön yhteensopivuus. Työntekijän vastuulla on kuitenkin itsensä hoitaminen itselleen sopivalla tavalla. Jokainen työntekijä vahvistaa erilaisia henkisiä, ruumiillisia ja sosiaalisia voimavarojaan omien tarpeidensa ja lähtökohtiensa mukaisesti. (Hakanen ym. 1999, 21.)

4.2.1 Työn imu

Työn imu on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. (Työterveyslaitos 2013 c.)

Työn imu käsitteenä tarkoittaa kokemusta työtoiminnan mielekkyydestä ja siitä, että voi toteuttaa omia mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä mikä on arvokasta. Sekä halusta ponnistella, jotta saadaan tuloksia työssä. Työn imu ei siis ensisijaisesti tarkoita sitä, että töissä tulisi olla kivaa, vaan kivan ja hauskan tunne voi syntyä ponnistelun ja onnistumisen seurauksena. (Hakanen 2011, 19.)

4.2.2 Työuupumus

Työterveyslaitoksen (2013 d) mukaan työuupumus on pitkittyneen stressin aiheuttama häiriötila, jossa työntekijän voimavarat ovat ehtyneet. Työuupumuksen kehittymiseen voivat vaikuttaa sekä työolosuhteet että yksilölliset tekijät. Riskiä voivat lisätä työntekijän korkeat henkilökohtaiset tavoitteet ja korostunut velvollisuuden tunne, kuormittavat työolosuhteet ja riittämättömät yksilölliset tai yhteisölliset ongelmanratkaisukeinot ristiriitatilanteissa.

Uupumisessa ei aina ole kysymys liiallisesta työnteosta, vaan kyse on ihmisen reaktioista työntekoon tai muuten vain tilanteeseensa. Kun uupuminen liittyy työhön, on väsymisriski vielä suurempi, jos tuntimääräisesti tekee paljon työtä. Jos työntekijä ei pysty emotionaalisesti irrottautumaan työstään ja jättämään työasioita työpaikalle vieden ne vapaa-ajalleen, hän uupuu. (Heiske 2001, 192–193.)

Työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä hyvällä ammattiosaamisella niin työterveyden, työsuojelun kuin esimiestahon puolesta. Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit. Esimiehen tehtäviin kuuluu käydä työntekijöiden kanssa säännöllisin väliajoin kehityskeskusteluita, jossa arvioidaan toiminnan sujumista niin yksilöllisellä kuin yhteisöllisellä tasolla. (Työterveyslaitos 2013 e.)

Myös hyvä palaute niin kollegoilta kuin johtotasolta antaa työntekijöille energiaa ja ehkäisee uupumista. Tämä antaa "riittävyys" tunteen palkkioksi ponnistuksista. Toisaalta taas palautteen puute tai jatkuva negatiivinen palaute lisäävät väsymisen ja burnoutin riskejä. (Heiske 2001, 194.)

Yhteiskunta on viime vuosikymmenten aikana vaatinut työntekijöiltä enemmän ja työntekijöitä vaaditaan sopeutumaan organisaatioiden muuttuviin tarpeisiin. Missä vaiheessa työntekijän muuttuvat tarpeet otetaan huomioon? Panostetaanko työntekijöiden hyvinvointiin riittävästi? (Leiviskä 2011, 150.)

4.2.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on toimintaa, joka tähtää työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen, mikä tukee henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan. Työterveyshuollon palveluntuottaja ja työnantaja suunnittelevat yhdessä työterveyshuollon toiminnan toimenpiteet ja sisällön, jotka perustuvat työpaikan tarpeisiin. (Kela 2014.)

Työterveyshuolto on työterveyshuoltolakiin (L21.12.2001/1383) perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Järjestämisvelvollisuus on kaikilla työnantajilla työpaikan koosta riippumatta. (Työsuojeluhallinto 2014.) Työnantaja hankkii työterveyshuollon palvelut esimerkiksi kunnallisesta terveyskeskuksesta tai yksityiseltä lääkärikeskukselta. Kirjallinen sopimus ja toimintasuunnitelma tulee tehdä yhdessä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa työterveyshuollon järjestämisestä. (Kela 2014.) Työterveyshuollon toimintasuunnitelma sisältää työterveyshuollon osuuden työpaikkakohtaisessa työsuojelutoiminnassa. Näin ollen se on myös osa työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Työnantaja, työntekijät ja työterveyshenkilöstö yhdessä määrittelevät yrityksen tarpeet työterveyshuollon toiminnalle. Työsuojeluhallinto (2014) määrittelee työterveyshuollon tavoitteiksi terveellisen ja turvallisen työympäristön, hyvin toimivan työyhteisön, työhön liittyvien sairauksien ehkäisyn ja työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen.

4.3 Rakenne — työn tekemisen mahdollistaminen

Yrityksen johtaminen, tavoitteet ja toimintatavat kuuluvat rakenteeseen. Yrityksen vastuulla on niiden rakentaminen ja ylläpitäminen, mutta vaikutukset kohdistuvat koko organisaation työkuuntoon. Rakenteeseen kuuluvat myös pelisääntöjen ja ohjeitten laatiminen ja niiden ylläpito sekä työyhteisökyselyiden järjestäminen. (Etera 2013.)

4.3.1 Johtajuus ja esimiestyö

Johtajuudella on merkittävä asema työntekijöiden hengen ja innostuksen sekä yhteisen tarkoituksen luomisessa. Nykyään johtaminen sisältää liikaa hierarkiaa ja liian vähän yhteisöllisyyttä. (Leiviskä 2011, 132–134.) Esimiehen tehtäviin kuuluu vastata siitä, että työyhteisössä on aikaa yhteisten asioiden ja mahdollisten ongelmien käsittelemiseen. Muuten voidaan ajautua siihen, että töitä vain suoritetaan ja ylläpidetään vallitsevaa tilaa ja mahdollisesti siirretään ongelmien käsittely käytäville tai kahvipöytiin ja tilanne mutkistuu näin ollen entisestään. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 1999, 85.)

Työntekijät näkevät esimiehen tuen tärkeänä oman työhyvinvointinsa näkökulmasta (Weinberg & Cooper 2007, 160–163). Esimiehen omalla käyttäytymisellään, teoillaan ja sanoillaan tulisi viestittää työntekijöilleen, että kunnioittaa, huolehtii ja ymmärtää heitä. Näin esimies auttaa yksilöä ja yhteisöä menestymään. Jotta tämä päämäärä täytetään, on esimiehen ja työntekijöiden keskusteltava ja käytävä vuoropuhelua. Vuorovaikutus eri tahojen välillä on välttämätön toiminnan kehittämisen kannalta. (Leiviskä 2011, 137.)

Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC kirjassa (Hakanen ym. 1999, 86) pohditaan sitä, kuinka työntekijät kokevat vaikeimpana asiana työssään suhteensa esimieheen. Esimiehiin kohdistuu paljon oletuksia, mutta usein ne voivat olla jopa kohtuuttomia. Esimerkiksi erilaisissa talon sisällä tapahtuvissa muutoksissa katse ja tunteet kohdistuvat esimieheen. Esimiehen ja työyhteisön jaksamiseen vaikuttaa

se, kuinka esimies kohtaa nämä odotukset ja vaatimukset. Esimiehen tulee olla esimerkkinä muille, oli tilanne mikä tahansa. Hänen tulisi kyetä kypsään, aikuiseseen ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen.

Kaikki sellainen toiminta, joka auttaa työryhmää pääsemään päämääräänsä on johtajuutta (Aarnikoivu 2010, 33). Yhdysvaltalainen sosiaalityöntekijä Mary Parker Follett on sanonut, että johtajuus on taitoa saada tehtävät suoritetuksi ihmisten avulla. Johtajalla on iso vastuu omassa työssään ja hän on jatkuvassa vuorovaikutuksessa useiden kontaktiverkostojen kanssa, tekee monimutkaisia päätöksiä ja toimii monissa eri rooleissa. Johtajan kokemuksilla, näkemyksillä ja yleisellä hyvinvoinnilla on vaikutusta koko organisaatioon. (Fedt, Huhtala & Lämsä 2012, 137–138.)

4.4 Työyhteisö — työntekijät työyhteisössä

Työyhteisö muodostuu osallistumisesta ja yhteistyöstä. Yksilöiden vastuulla on hyvän työyhteisön rakentaminen, mutta vaikutukset heijastuvat koko organisaation työkuuntoon. (Etera 2013.) Jokaisella työyhteisöllä on sille ominainen tapa toimia ja elää. Työyhteisön tapa ja elämäntapa toimia on kokonaisuus, jossa eri osatekijät ovat riippuvaisia toisistaan ja vaikuttavat toisiinsa. Niin esimiehen kuin työntekijöiden arvot, toiminta, ja asenteet ovat merkityksellisiä työyhteisön elämäntapojen muotoutumisessa, joka konkretisoituu esimerkiksi siinä, miten asiakaisiin suhtaudutaan. Merkittävää kehittämisen kannalta on se, miten itsensä kehittämiseen ja oppimiseen asennoidutaan. (Seppänen-Järvelä 2009, 33.)

4.4.1 Työilmapiiri

Hyvän työilmapiirin luo hyvä työkuultuuri. Työkuultuuri kertoo, millainen työpaikan työmoraali on, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii, mitkä säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa ja miten kohdellaan asiakkaita. Jokapäiväinen toiminta luo työyhteisön ilmapiirin, sekä siihen vaikuttava työntekijöiden välinen vuoro-

vaikutus ja yhteistyö. Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja sisäinen toimivuus tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin työntekijöiden hyvinvointia. Jos työyhteisössä on sisäisiä ongelmia ja työyhteisö voi huonosti, se ei pysty myöskään ulkoiseen tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota ja yksilön hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Huono työkuultuuri ja työilmapiiri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuva epävarmuus työn jatkuvuudesta ja ulkoiset uhat vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Eija Leiviskä (2011, 98) pohtii, kuinka yhteistyö työpaikoilla on merkittävää, koska se luo toimijoiden välille yhteyden ja antaa kokemuksen yhteisestä päämäärästä ja mahdollisuuden yhteisiin kokemuksiin. Työyhteisötaidot ovat nousseet ja vakiintuneet osaksi työelämäkäsitteistöä, jonka keskeisenä ajatuksena on korostaa koko työyhteisön vastuuta työhyvinvoinnin ylläpitämisestä, työkyvystä sekä työyhteisön ilmapiiristä huolehtimisesta.

Yhteisöllisyys on avainsanana työilmapiirin syntymiseen. Jotta työilmapiiriä voidaan kehittää, sen onnistuminen vaatii johdolta ohjausta ja sitoutumista. Samalla myös johto voi arvioida omia johtamiskäytäntöjään ja toimintaansa. Hyvä lopputulos vaatii myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Hyvään työilmapiiriin vaikuttaa jokainen työntekijä omalla panoksellaan. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Hoivakoti Hopearannan työhyvinvoinnin tilannetta ja heidän työssä jaksamistaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös miten työntekijät itse kokevat oman jaksamisensa ja onko se mahdollisesti muuttunut asiakasryhmän vaihdoksen myötä. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella Hopearannan vakituiselle henkilökunnalle.

5.1 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisella tutkimusotteella haluttiin saada tarkempaa tietoa siitä, kuinka työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita tutkitavaan asiaan, koska tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan. Pyrkimyksenä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kokonaisvaltaisuus. Tässä tutkimusmenetelmässä tutkija ja se, mitä tiedetään kietoutuvat niin saumattomasti yhteen, että objektiivisuutta ei ole mahdollista saavuttaa sen perinteisessä mielessä. Tulokset ovat ehdollisia selityksiä aikaan ja paikkaan rajoittuen. Pyrkimyksenä tutkimuksessa on pikemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 161.)

Kvantitatiivinen tutkimus hyödyntää määrällisyyttä; tutkimuksessa esiintyviä jakaumia, muutoksia ja eroja. Niiden avulla tulkitaan ja kuvataan tutkittavaa ilmiötä, tässä tapauksessa hyvinvoinnin kokemista. Tämä tutkittava ilmiö pyritään hajottamaan mitattaviksi osiksi, esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiksi. Kyselylomakkeen kysymykset ja niihin saadut vastaukset muutetaan muuttujiksi, jotka saavat tiettyjä arvoja. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 83–84.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa teorialla on suuri merkitys ja asema. Ennen tutkimuksen aloittamista on hyvä miettiä seuraavia asioita: tutkittava ilmiö on sijoitettava johonkin teoriasuuntaukseen, on määriteltävä keskeiset periaatteet ja asettaa hypoteesit, jos se on mielekästä. Teoriat pyrkivät selittämään tutkimuksessa syntyneet säännönmukaisuudet ja yleensä antamaan tarkemman ymmärryksen kyseessä olevasta ilmiöstä. (Hirsjärvi ym. 2013, 140–141.)

Tutkimusluvan (LIITE 1) tutkimukselle myönsi Hoivakoti Hopearannan vastaava hoitaja 2014 kesäkuussa. Tutkimus toteutettiin samaisena kesänä kyselylomakkeella (LIITE 3), joita jaettiin 11 Hopearannan vakituiselle työntekijälle. Kyselylomakkeen mukana vastaajille jaettiin saatekirje (LIITE 2), josta kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja sen tavoitteet. Kyselylomake oli jaettu kahteen eri osioon: strukturoituihin monivalintakysymyksiin, joita oli yhteensä 13. Nämä monivalintakysymykset oli jaettu neljän sisältöalueen alle; työ & osaaminen, hyvinvointi, rakenne ja työyhteisö. Avoimia kysymyksiä oli viisi ja lopuksi vielä vapaat kommentit kohta. Strukturoidut monivalintakysymykset purettiin tilastolliseen muotoon edellä mainittujen sisältöalueiden alle teorialuvun 3 *Työhyvinvoinnin erilaisia osa-alueita* teoriaa hyväksi käyttäen.

Tutkimuksen kyselyssä käytettiin informoitua kyselyä, koska lomakkeet jaettiin henkilökohtaisesti työpaikalla työntekijöille (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Näin ollen heillä oli mahdollisuus tehdä kysymyksiä ja selventää epäselviä kohtia. Vastauksia varten työpaikalla oli palautuslaatikko, johon työntekijä sai anonyymina tiputtaa vastauksensa. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä vastauslomakkeista voinut käydä ilmi vastaajaa.

5.2 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Tällä analyysinmenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Kerätty aineisto saadaan sisällönanalyysilla kui-

tenkin vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2014, 104.)

Sisällönanalyysistä voidaan käsitteenä puhua tarkoittaen niin sisällön erittelyä kuin sisällönanalyysia. Sisällön erittelyllä tarkoitetaan dokumenttien analyysia, jossa kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. Sisällönanalyysilla sitä vastoin tarkoitetaan pyrkimystä kuvata sanallisesti dokumenttien sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi 2014, 107.)

Tutkimuksen vastaukset analysoitiin teoriaohjaavan analyysin avulla. Teoriaohjaava analyysi lähtökohdiltaan etenee niin kuin aineistolähtöinen analyysi, mutta ero tulee esille siinä kohtaa, kun empiirinen aineisto liitetään teoreettiseen suuntaukseen. Teoreettiset käsitteet ovat jo valmiina aineistossa teoriaohjaavassa analyysissa. Tutkimuksessa on siis saaduista vastauksista synnynyt olemassa olevaan malliin perustuva näkemys tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2014, 117.) Teoriaohjaavassa analyysissa aineiston analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppuvaiheessa tuodaankin analyysia ohjaavaksi ajatukseksi tässä tapauksessa työhyvinvoinnin osa-alueet (Tuomi & Sarajärvi 2014, 97).

Aineiston analysoimisessa apuna käytettiin teemoittelua. Teemoittelussa kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Näin voidaan vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2014, 93.)

5.3 Tutkimuksen reliaabelius ja validius

Tutkimuksessa reliaabelius eli luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta esimerkiksi, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Validius eli pätevyys taas tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mi-

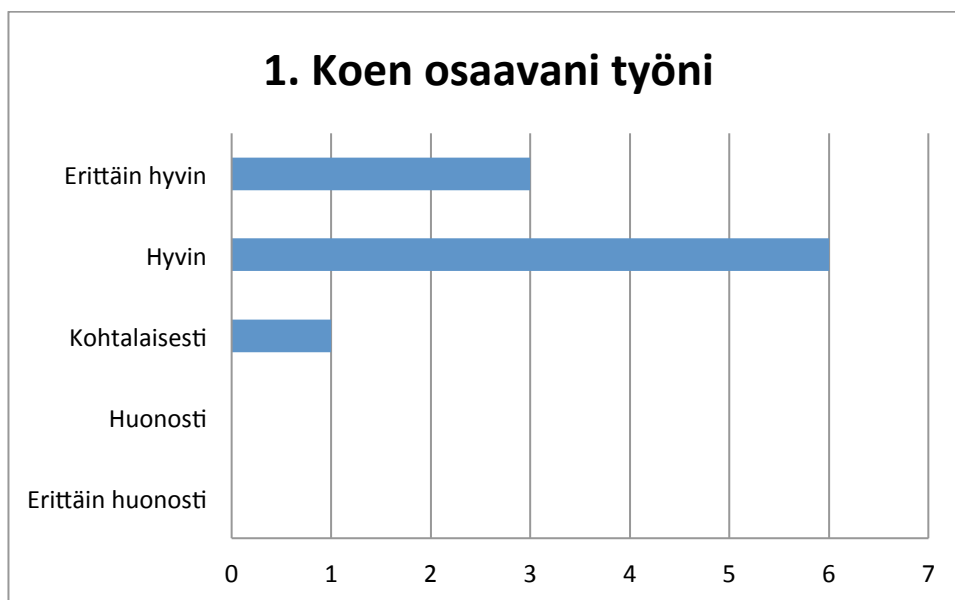
tä on tarkoituskin mitata. Validius merkitsee tulkintojen ja kuvausten ja siihen liitettyjen selitysten yhteensopivuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimus tehtiin kesällä 2014 ja kyselylomake jaettiin 11 työntekijälle. Kyselylomakkeen palautti yhteensä 10 työntekijää, eli vastausprosentti on 91. Kyselyn strukturoitujen monivalintakysymysten ja avointen kysymysten vastaukset analysoitiin erikseen. Kysymykset analysoitiin tilastolliseen muotoon Microsoft Office Excel-ohjelman avulla. Strukturoidut monivalintakysymykset on jaoteltu tähän tutkimusosaan Eteran määrittelemien työhyvinvoinnin eri osa-alueiden alle (Etera 2013). Kysymyksistä saadut tulokset esitetään sekä kirjallisesti että taulukoiden ja kuvioiden avulla.

6.1 Työ & osaaminen

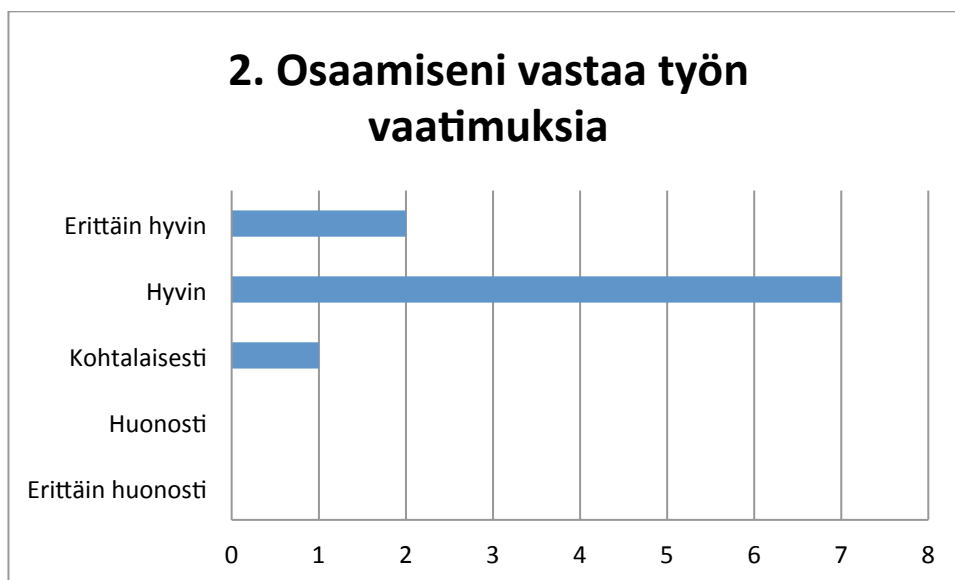
Ensimmäisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, kuinka työntekijät kokevat osaavansa työnsä (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kokemus oman työn osaamisesta

Melkein kaikki kokivat osaavansa työnsä vähintään hyvin. Yli puolet vastaajista (60 %) koki osaavansa työnsä hyvin. Kolme vastaajaa (30 %) koki osaavansa työnsä erittäin hyvin ja vain yksi (10 %) koki osaavansa työnsä kohtalaisesti.

Kohdassa kaksi kysyttiin, kuinka oma osaaminen ja työn vaatimukset kohtaavat (Kuvio 2).

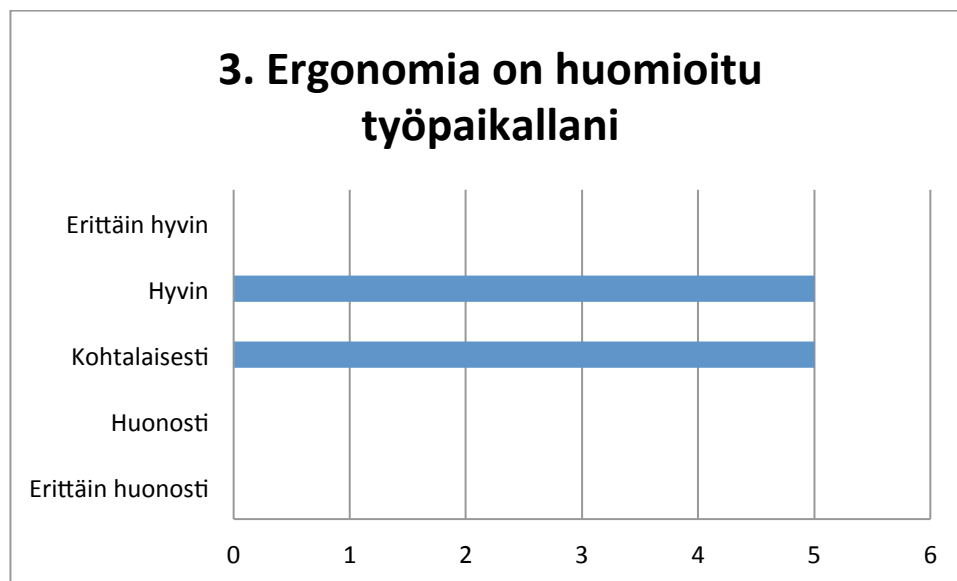


Kuvio 2. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia vähintään hyvin. Seitsemän vastaajaa (70 %) vastasi, että kokee osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia hyvin ja kaksi (20 %) erittäin hyvin. Yksi (10 %) vastaajista koki osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia kohtalaisesti.

6.2 Hyvinvointi

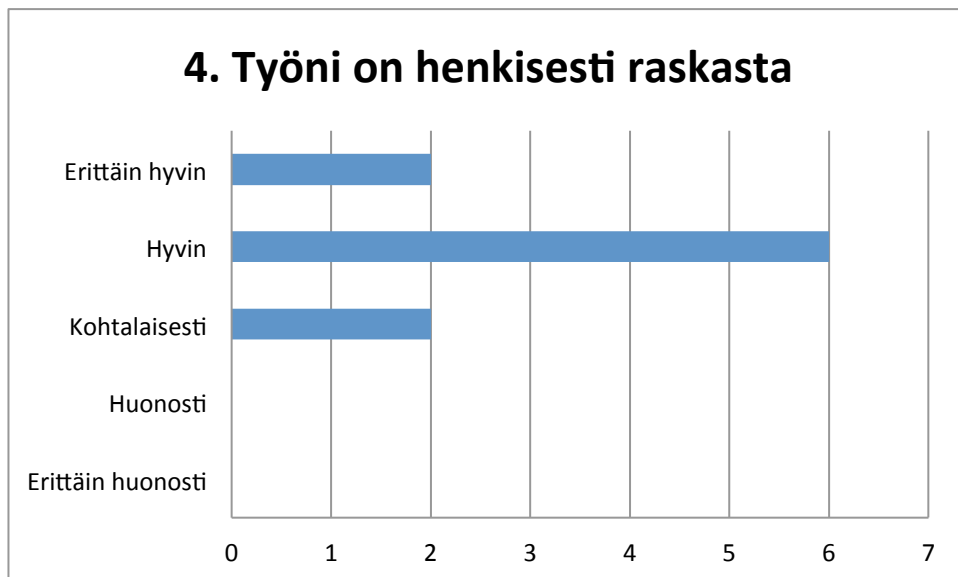
Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, kuinka ergonomia on huomioitu työpaikalla (Kuvio 3).



Kuvio 3. Kokemus ergonomian huomioimisesta työpaikalla

Vastaukset jakautuivat tasaisesti: puolet vastaajista (50 %) koki, että ergonomia on huomioitu työpaikalla kohtalaisesti ja toinen puoli (50 %) hyvin.

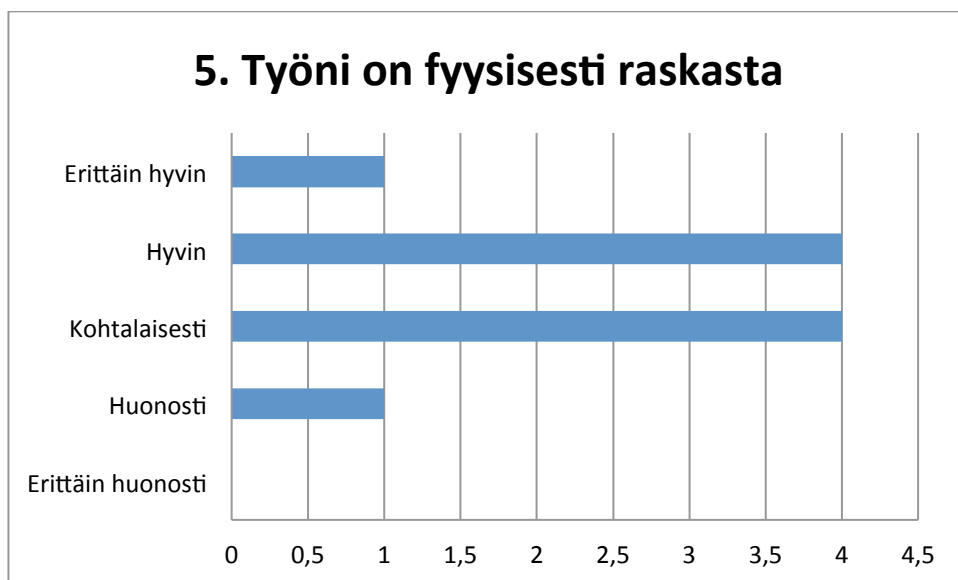
Väittämä nelosessa työntekijöiltä kysyttiin onko työ henkisesti raskasta (Kuvio 4).



Kuvio 4. Kokemus työn raskaudesta henkisestä näkökulmasta

Työntekijöiden vastaukset kohtaan neljä työn henkisestä raskaudesta jakaantuivat niin, että kaksi (20 %) vastasi kohtalaisesti, kuusi (60 %) hyvin eli raskaasti ja kaksi (20 %) erittäin hyvin eli erittäin raskaasti.

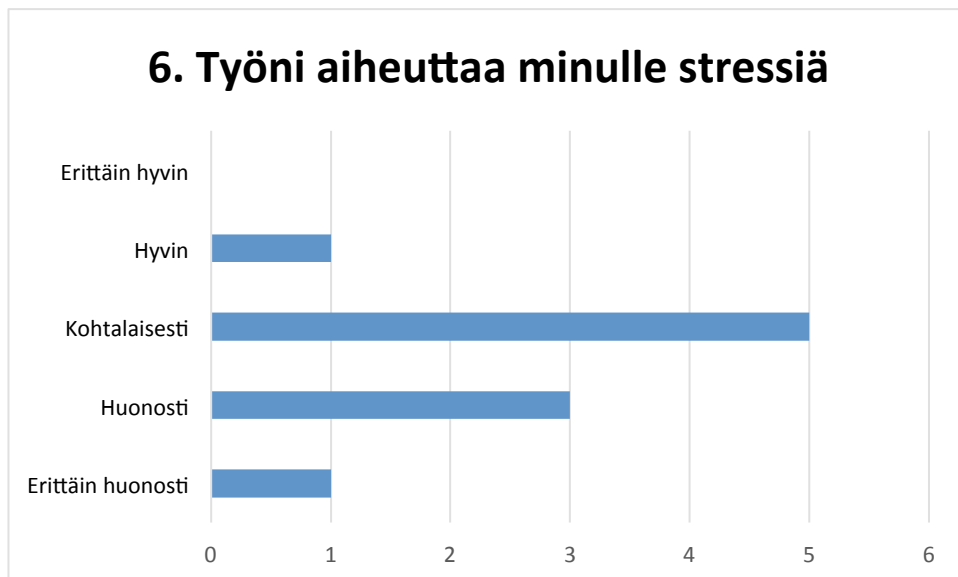
Viidennessä kysymyksessä vastaavasti kysyttiin työn fyysisestä raskaudesta (Kuvio 5).



Kuvio 5. Kokemus työn raskaudesta fyysisestä näkökulmasta

Työntekijöiden vastaukset kohtaan viisi jakautuivat niin, että yksi (10 %) vastasi huonosti eli vähän raskasta, neljä (40 %) kuvasi työtään kohtalaisen raskaaksi, neljä (40 %) hyvin eli raskaaksi ja yksi (10 %) erittäin hyvin eli erittäin raskaaksi.

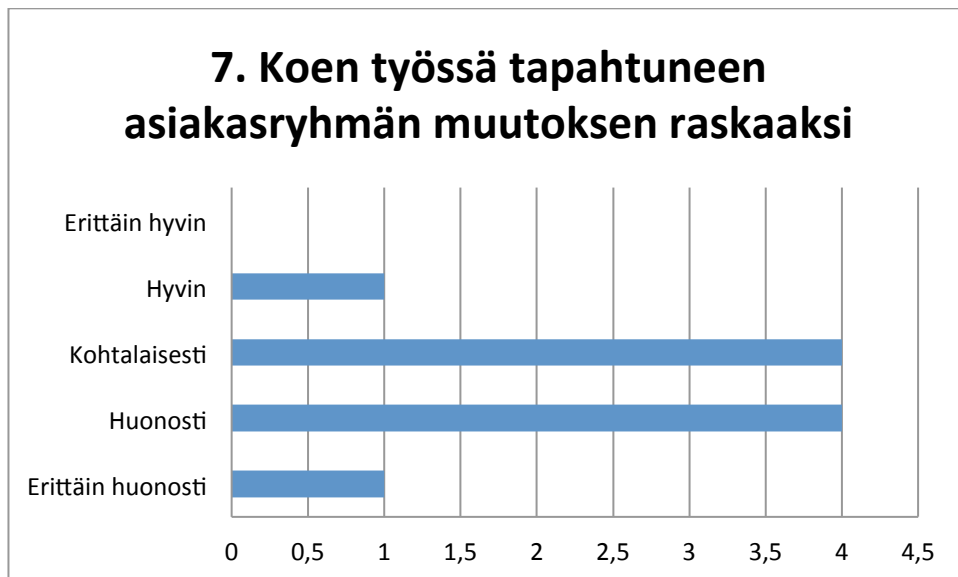
Kuudennessa väittämässä käsiteltiin työn aiheuttamaa stressiä (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työn aiheuttama stressi

Väittämään työni aiheuttaa minulle stressiä vastaukset jakaantuivat niin, että yksi (10 %) vastasi erittäin huonosti eli erittäin vähän stressiä aiheuttavaa, kolme (30 %) huonosti eli vähän stressiä aiheuttavaa ja yksi hyvin eli paljon stressiä aiheuttavaa. Puolet (50 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työ aiheuttaa kohtalaisesti stressiä.

Kohdassa seitsemän kysyttiin työntekijän kokemuksia työssä tapahtuneesta asiakasryhmän muutoksesta (Kuvio 7).

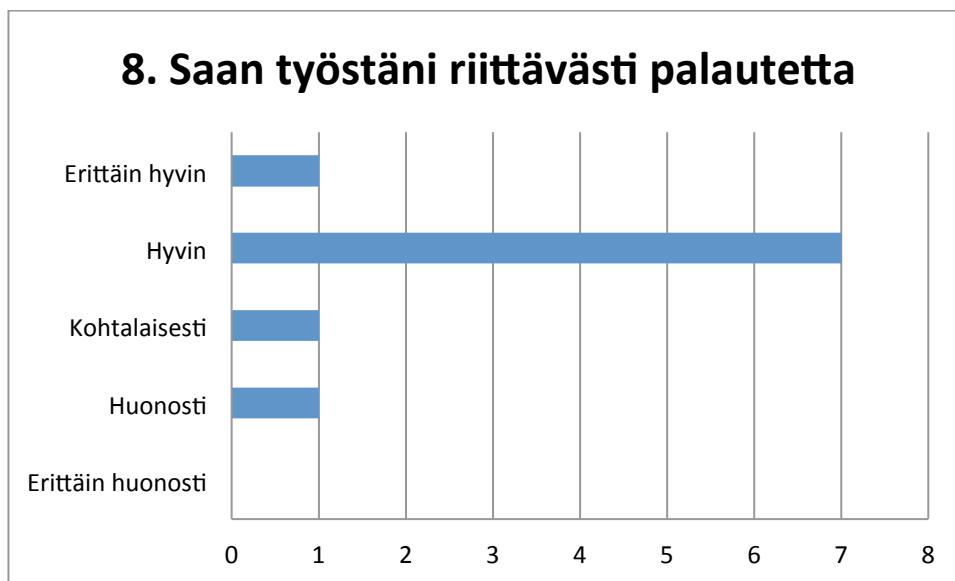


Kuvio 7. Kokemus työssä tapahtuneesta asiakasryhmän muutoksesta

Työntekijöitten vastaukset asiakasryhmän muutoksesta jakaantuivat jonkin verran. Yksi vastasi (10 %) erittäin huonosti eli erittäin vähän ja neljä (40 %) huonosti eli vähän. Toinen puoli vastaajista taas oli sen vaikuttavuudesta sitä mieltä, että neljä (40 %) vastasi kohtalaisesti ja yksi (10 %) hyvin.

6.3 Rakenne

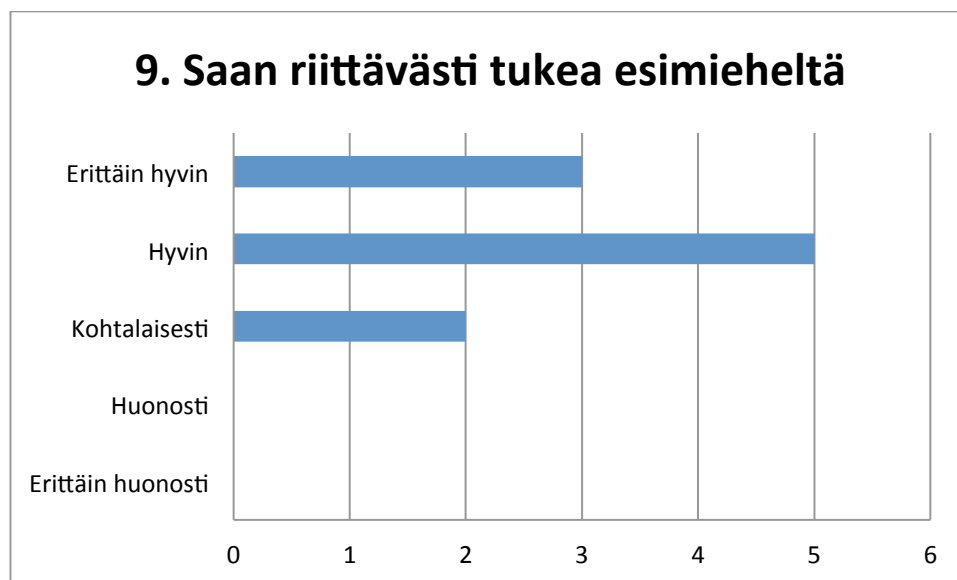
Kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin, saako työntekijä riittävästi palautetta työstään (Kuvio 8).



Kuvio 8. Työstä saatu palaute

Vastaukset jakaantuivat niin, että suurin osa vastaajista (70 %) oli sitä mieltä, että he saavat työstään hyvin palautetta, yksi (10 %) vastaajista koki saavansa huonosti palautetta työstään, yksi (10 %) vastasi kohtalaisesti ja yksi (10 %) erittäin hyvin.

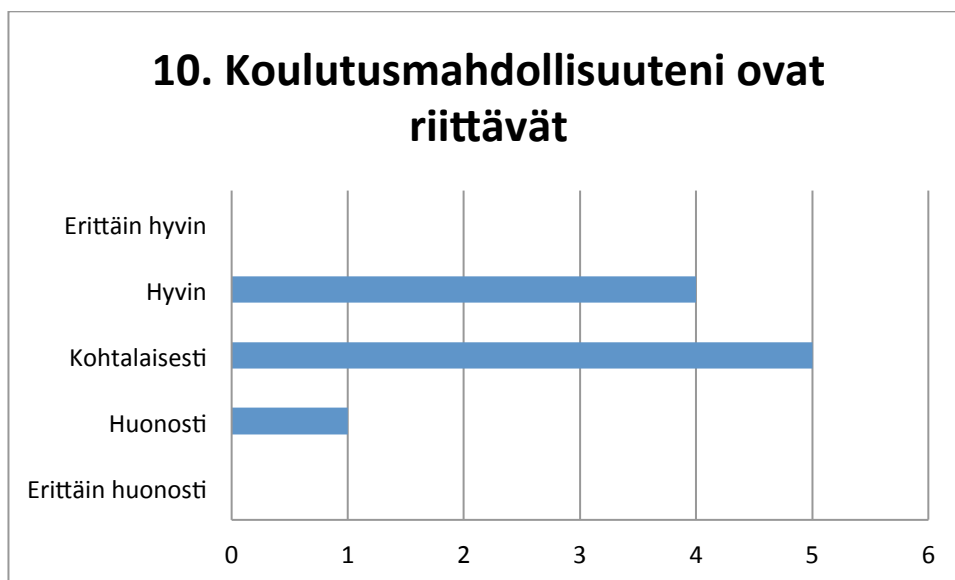
Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, saako työntekijä mielestään riittävästi tukea esimieheltään (Kuvio 9).



Kuvio 9. Esimieheltä saatu tuki

Työntekijät kokivat vähintään kohtalaisesti saavansa riittävästi tukea esimieheltään. Viisi (50 %) vastaajista laitto, että saa hyvin palautetta esimieheltään ja kolme (30 %) oli sitä mieltä, että saavat erittäin hyvin palautetta. Kaksi (20 %) vastaajista koki saavansa kohtalaisesti tukea esimieheltä.

Kohdassa kymmenen kysyttiin, koulutusmahdollisuuksista ja niiden riittävydestä (Kuvio 10).

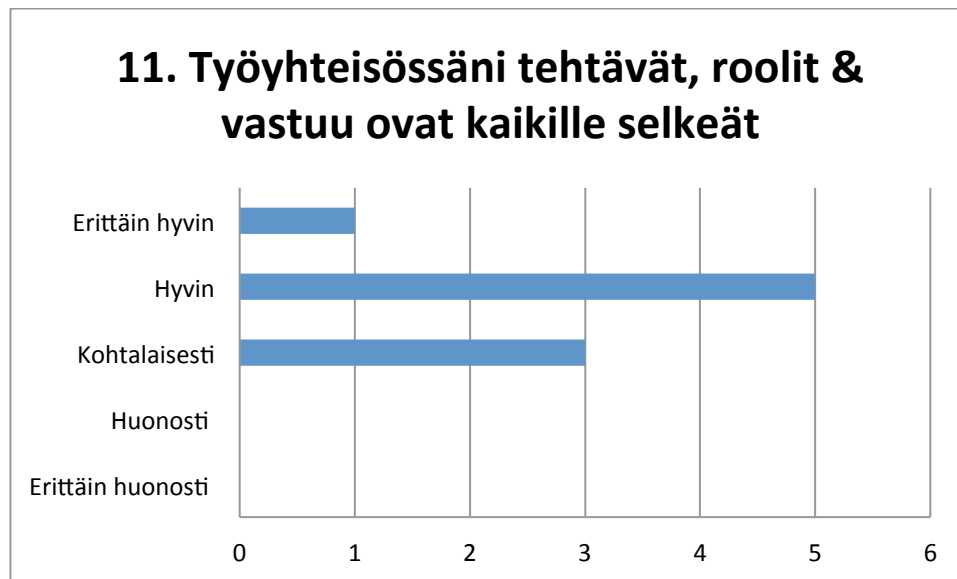


Kuvio 10. Kokemus koulutusmahdollisuuksista

Yksi (10 %) vastaajista oli sitä mieltä, että koulutusmahdollisuudet ovat huonot. Puolet (50 %) vastasivat, että koulutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset ja neljä (40 %) hyvät.

6.4 Työyhteisö

Työyhteisö-kohdassa ensimmäisenä kysyttiin, onko työyhteisössä tehtävät, roolit ja vastuu kaikille selkeät (Kuvio 11).



Kuvio 11. Kokemus työyhteisön tehtävien, roolien ja vastuiden selkeydestä

Vastaukset jakautuivat niin, että kolme (30 %) vastasi kohtalaisesti ja viisi (50 %) hyvin. Yksi (10 %) vastaaja oli sitä mieltä, että tehtävät, roolit ja vastuu ovat kaikille selkeät erittäin hyvin.

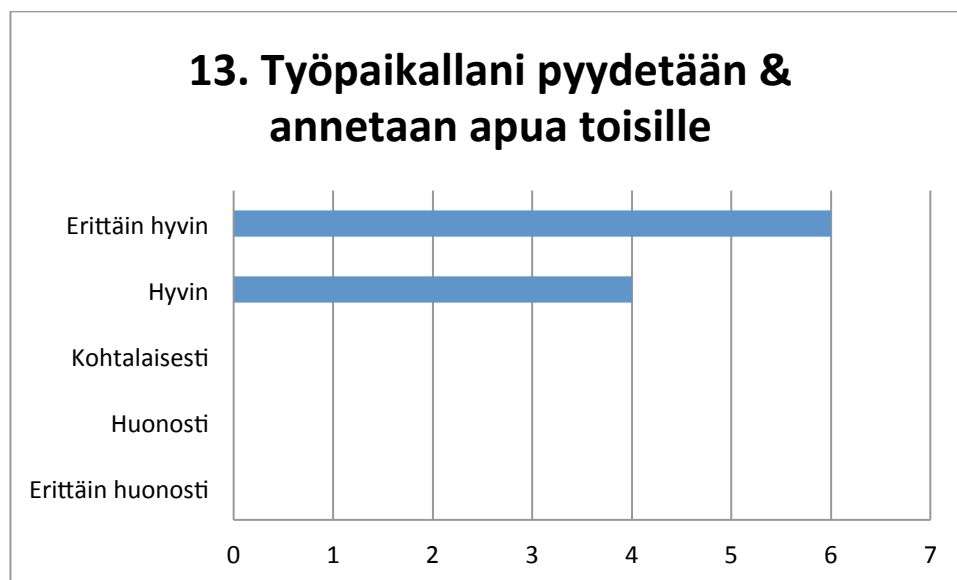
Kysymyksessä kaksitoista kysyttiin, kuinka työntekoa haittaavat asiat otetaan avoimesti puheeksi (Kuvio 12).



Kuvio 12. Kuinka työntekoa haittaavat asiat otetaan puheeksi

Työntekijät kokivat vähintään kohtalaisesti, että työntekoa haittaavat asiat otetaan avoimesti puheeksi. Yksi (10 %) oli sitä mieltä, että asiat otetaan kohtalaisesti puheeksi. Puolet (50 %) vastasivat hyvin ja neljä (40 %) erittäin hyvin.

Viimeisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, kuinka hyvin työpaikalla pyydetään ja annetaan apua toisille (Kuvio 13).



Kuvio 13. Kokemus työkaverin auttamisesta

Yli puolet (60 %) vastaajista oli sieltä mieltä että työpaikalla pyydetään ja annetaan apua toisille erittäin hyvin ja neljä (40 %) vastasi hyvin.

6.5 Avoimet kysymykset

Avoimet kysymykset luettiin moneen kertaan huolellisesti läpi ja tehtiin alustavia merkintöjä. Saman kysymyksen vastaukset kerättiin yhteen. Tämän jälkeen vastauksista ryhmiteltiin saman tyyppisiä ilmauksia yhteen omiksi teemoikseen eli alaluokiksi ja jaettiin nämä vielä laajempiin kokonaisuuksiin eli pääluokkiin. Teemaan kuuluvien ilmaisujen määrät laskettiin vielä yhteen.

6.5.1 Mitkä tekijät auttavat sinua työssä jaksamisessa?

Ensimmäiseen kysymykseen ilmaisuja tuli yhteensä 34 ja ne jaettiin pääluokkiin *työpaikka* (29 ilmaisua) ja *vapaa-aika* (5 ilmaisua), jotka jaettiin vielä alaluokkiin (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Ensimmäisen kysymyksen herättämät ajatukset

Työpaikka		Vapaa-aika	
Työkaverit	7	Oma perhe	2
Hyvä ilmapiiri	7	Harrastukset	2
Hyvä palaute	2	Oma kiinnostus	1
Työvuorosuunnittelu	4		
Tyky- ja koulutuspäivät	2		
Työn jakaminen	2		
Kunnioitus & arvostus	3		
Hyvä työterveyshuolto	1		
Mukavat asukkaat	1		
Ilmaisuja yhteensä	29		5

Työpaikka (29 ilmaisua) *Työpaikan* alaluokiksi muodostuivat: työkaverit (7 ilmaisua), hyvä ilmapiiri (7 ilmaisua), hyvä palaute (2 ilmaisua), työvuorosuunnittelu (4 ilmaisua), tyky- ja koulutuspäivät (2 ilmaisua), työn jakaminen (2 ilmaisua), kunnioitus ja arvostus (3 ilmaisua), hyvä työterveyshuolto (1 ilmaisu) ja mukavat asukkaat (1 ilmaisu).

Alaluokassa ilmapiiri (7 ilmaisua) esille nousi kodikas ja tervetullut tunnelma.

"..Töihin on aina mukava tulla kun siellä on kodikas ja tervetullut tunnelma."

Oman jaksamisen kannalta otettiin esille työn jakaminen (2 ilmaisua).

"Raskaat asiat kohdataan yhdessä."

Työvuorosuunnittelu (4 ilmaisua) koettiin myös tärkeänä.

"Mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaikaa."

"Saa suunnitella omia työvuoroja."

Vapaa-aika (5 ilmaisu) Vapaa-ajan alaluokiksi muodostuivat: oma perhe (2 ilmaisu), harrastukset (2 ilmaisu) ja oma kiinnostus (1 ilmaisu).

Harrastukset (2 ilmaisu) nousi esiin työpaikan ulkopuolisista jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

"Työn ulkopuolella itsestäni ja kunnostani huolehtiminen."

Oma kiinnostus (1 ilmaisu) nousi myös yhdessä vastauksessa esille.

"Oma halu työskennellä hoitajana, vaikka työ ajoittain raskasta, niin paljon se antaakin."

6.5.2 Milloin olet voinut työssäsi huonosti? Miksi?

Toiseen kysymykseen ilmauksia tuli yhteensä 20, jotka jaettiin alaluokkiin (ks. taulukko 2). Pääluokkia ei muodostettu, koska hajonta on niin suuri.

Taulukko 2. Toisen kysymyksen herättämät ajatukset.

TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSET	20 ilmaisu
Saattohoito	3
Tehtävien kasautuminen	1
Työn fyys. ja psyyk. kuormittavuus	6
Työajan riittämättömyys	2
Omat huolet	2
Ristiriidat	1
Liian suuren vastuun ottaminen	1
Ammattitaidon riittämättömyys	1
Kriisitilanteet	1
Työn jatkumo	1
En ole voinut huonosti	1

Toisen kohdan *Milloin olet voinut työssäsi huonosti? Miksi?* kysymykseen muodostuivat seuraavat alaluokat: saattohoito (3 ilmaisu), tehtävien kasautuminen (1 ilmaisu), työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus (6 ilmaisu), työajan riittämättömyys (2 ilmaisu), omat huolet (2 ilmaisu), ristiriidat (1 ilmaisu), liian suuren vastuun ottaminen (1 ilmaisu), ammattitaidon riittämättömyys (1 ilmaisu), kriisitilanteet (1 ilmaisu), työn jatkumo (1 ilmaisu) ja en ole voinut huonosti tässä työpaikassa (1 ilmaisu).

Saattohoito (3 ilmaisu) nousi työntekijöiden vastauksista esiin moneen otteeseen.

”..Kun vuodehoitoa vaativaa saattopotilasta ei saada osastolle ja hän kärsii.”

Fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus (6 ilmaisu) todettiin myös työssä jaksamista heikentäviksi tekijöiksi.

”Välillä on ollut tilanteita, jolloin fyysinen ja psyykkinen kuormitus on ollut suurta.”

Työajan riittämättömyys otettiin esille.

”Työaika ei ole ollut riittävä, vaan asioita on vienyt mukana myös vapaa-ajalle; ainakin ajattelun muodossa.”

”Työmäärä aikaan nähden..”

Omat huolet vaikuttavat myös omaan työhön.

”Jos itsellä on esim. kotona ”perhehuolia” tai muita murheita, raskas työ tuntuu silloin vaikeammalta ja raskaammalta.”

6.5.3 Koetko saaneesi tarpeeksi koulutusta alkoholidementiaan liittyen ja päihdetaustaisen henkilön kohtaamiseen?

Kolmanteen kysymykseen, koulutuksen riittävydestä ja päihdetaustaisen henkilön kohtaamisesta, ilmauksia tuli yhteensä 16. Nämä jaettiin pääluokkiin *en* (11 ilmaisuja) ja *kyllä* (5 ilmaisuja), jotka jaettiin vielä alaluokkiin (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. Koulutuksen herättämät ajatukset.

En		Kyllä	
En ole saanut	7	Kyllä olen saanut	1
Enemminkin voisi olla	2	Käytännön kautta	4
Koulutusta ei ole vielä kehitetty	2		
Ilmaisuja yhteensä	11		5

En (11 ilmaisuja) Pääluokka *en* alaluokiksi muodostuivat: en ole saanut (7 ilmaisuja), enemminkin voisi olla (2 ilmaisuja), koulutusta ei ole vielä kehitelty (2 ilmaisuja).

Alaluokassa en ole saanut (7 ilmaisuja) tyypillisimpiä ilmaisuja olivat:

”En ole saanut. Ainakin alussa, kun asiakaskunta vaihtui koulutus olisi ollut kovasti tarpeen..”

”Koen, että koulutusta ei ole ollut tarpeeksi.”

Esiin nousi, että alkoholidementiakoulutusta ei ole vielä kehitelty (2 ilmaisu).

”Alkoholidementiaan on vaikea löytää koulutusta, koska se on niin uusi käsite.”

Kyllä (5 ilmaisu) Pääluokka kyllä alaluokiksi muodostuivat: kyllä olen saanut (1 ilmaisu) ja käytännön kautta (4 ilmaisu).

Vastaaja joka vastasi, että on saanut (1 ilmaisu) tarpeeksi koulutusta, kirjoitti:

”Kyllä, olen koulutukseltani mielenterveys/päihdepuolen hoitaja.”

Monet kuitenkin vastasivat, että ovat oppineet käytännön kautta (4 ilmaisu).

”..Henkilökunta on kyllä itse todella oppineita kokemuksen ja kantapään kautta.”

”..Tietoa on käytännön ja työkavereiden sekä itseopiskelun kautta kertynyt.”

6.5.4 Onko asiakaskunnan vaihtuminen mielestäsi muuttanut työtäsi/työnkuvaasi? Miten?

Neljäs kysymys käsitteli asiakaskunnan vaihtumista ja sen mahdollisia vaikutuksia työhön ja työnkuviin. Ilmauksia tuli yhteensä 35 tähän kysymykseen. Nämä jaettiin pääluokkiin *asukas* (17 ilmaisuja) ja *työntekijä* (8 ilmaisuja) (ks. taulukko 4). Pääluokilla tarkoitetaan sitä, kuinka asukkaan käyttäytyminen ja rooli vaikuttaa työnkuvan mahdolliseen muuttumiseen ja työntekijän käyttäytyminen ja rooli samalla tavalla.

Taulukko 4. Asiakaskunnan vaihtumisesta heränneet ajatukset.

Asukas		Työntekijä	
Asiakaskunta enimmäkseen miehiä	3	Omahoitajan rooli	1
Omatoimisuus	4	Vuorovaikutustaidot	3
Psyykkinen kuormittavuus	5	Kärsivällisyys	2
Aggressiivinen käyttäytyminen	4	Rajojen asettaminen	2
Keskinäiset riidat	1		
Ilmaisuja yhteensä	17		8

Asukas (17 ilmaisuja) Pääluokka *asukas* alaluokiksi muodostuivat: asiakaskunta miehiä (3 ilmaisuja), omatoimisuus (4 ilmaisuja), psyykkinen kuormittavuus (5 ilmaisuja), aggressiivinen käyttäytyminen (4 ilmaisuja) ja keskinäiset riidat (1 ilmaisu).

Tyypillisin ilmaus alaluokassa omatoimisuus (4 ilmaisuja) oli:

”Perushoitoa on vähemmän ja asukkaat ovat omatoimisempia kuin aiemmin.”

Monessa vastauksessa esiin nousi psyykkisen kuormittavuuden (5 ilmaisuja) lisääntyminen.

”Henkisesti raskaammalta tuntuu, koska heillä on muistia vielä paljon..”

”.. Fyys./psyyk. väkivallan lisääntytyä.”

Aggressiivinen käyttäytyminen löytyi monen vastauksista.

..”Kiroilua ja aggressioita enemmän..”

”Nimittely ja aggressiivinen käyttäytyminen on lisääntynyt.”

Työntekijä (8 ilmaisu) Pääluokka *työntekijä* alaluokiksi muodostuivat: omahoitajan rooli (1 ilmaisu), vuorovaikutustaidot (3 ilmaisu), kärsivällisyys (2 ilmaisu) ja rajojen asettaminen (2 ilmaisu).

Yksi vastaajista otti esille omahoitajan roolin (1 ilmaisu).

”Aiemmin asukkailla oli omaisia, jotka huolehtivat asukkaan asioista. Nykyään omahoitajalla suurempi rooli, kun omaisia ei ole samalla tavalla.

Vuorovaikutustaidoista (3 ilmaisu) esiin nousi seuraavia asioita:

”Asukkaat ovat nuorempia ja keskustelevia joten vaativat hoitajalta erilaisempaa kohtaamista kuin ”vanhat” asukkaat.”

”..Heidän kanssaan voi keskustella asioista erilailla kuin vanhojen asukkaiden.”

6.5.5 Onko asiakaskunnan vaihtuminen vaikuttanut työssä jaksamiseen? Miten?

Viidenteen kysymykseen, asiakaskunnan vaihtumisen vaikutuksista työssä jaksamiseen, tuli yhteensä 25 ilmaisua. Nämä ilmaukset jaettiin kahteen eri pääluokkaan *onko vaikuttanut* (12 ilmaisua) ja *miten on vaikuttanut* (13 ilmaisua) (ks. taulukko 5).

Taulukko 5. Asiakaskunnan vaihtumisen vaikutukset työssä jaksamiseen.

Onko vaikuttanut		Miten on vaikuttanut	
On vaikuttanut	3	Uudet haasteet	3
On vaikuttanut positiivisesti	4	Aggressiivinen käytös	6
Ajoittain jaksaminen koetuksella	5	Ei palkitsevaa	1
		Aukkaat parempi kuntoisia	3
Yhteensä ilmaisuja	12		13

Onko vaikuttanut (12 ilmaisua) Pääluokka *onko vaikuttanut* alaluokiksi muodostuivat: on vaikuttanut (3 ilmaisua), on vaikuttanut positiivisesti (4 ilmaisua) ja ajoittain jaksaminen koetuksella (5 ilmaisua).

Vastauksista nousi esille, että välillä jaksaminen on koetuksella (5 ilmaisua).

”..Välillä tuntuvat helpompi hoitoisilta kuin edelliset asukkaat, mutta on tilanteita, jolloin myös kuluttavat, lähinnä hoitajan henkistä jaksamista.”

Miten on vaikuttanut (13 ilmaisua) Pääluokka *miten on vaikuttanut* alaluokiksi muodostuivat: uudet haasteet (3 ilmaisua), aggressiivinen käytös (6 ilmaisua), ei palkitsevaa (1 ilmaisu) ja asukkaat parempikuntoisia (3 ilmaisua).

Esille nousi varsinkin aggressiivisen käyttäytymisen (6 ilmaisua) lisääntyminen.

”Lisääntyneen fyysisen väkivallan stressi on myös läsnä hoitotyössä.”

”Monesti käyttäytyminen on haasteellista, vaikka hoitajana haluaa asukkaan parasta, voi tilanne olla epämiellyttävä ja asukas saattaa nimitellä ja käyttää karkeaa kieltä, jopa yrittää lyödä.”

Monet kokivat uudet haasteet (3 ilmaisua) kuitenkin virkistävinä.

”On mielekästä oppia uusia asioita ja saada uusia haasteita.”

”..Että on saanut opetella uusia keinoja dementia- ja päihdetyöhön, on tuonut uutta voimaa ja jaksamista työntekooni.”

6.5.6 Vapaat kommentit

Viimeisenä avoimena kysymyksenä oli mahdollisuus vapaisiin kommentteihin. Kommenteissa esille nousi seuraavia asioita:

”..Meillä kaikki ovat tasa-arvoisia työntekijöitä ja kaikki otetaan huomioon ammattinimikkeestä huolimatta.”

”..Aika monet (asukkaat) on hauskoja, huumorintajuisia ja aika herkkiä persoonia..”

”Pyysimme psyk.puolen erikoislääkäreitä kouluttajaksi. Vastaus: ‘valitan, en voi teitä auttaa’. Eli olemme pioneereja ja kokemus opettaa meitä parhaiten.”

”Työyhteisön ilmapiiri ja hoitokulttuuri on erittäin lämmin, turvallinen ja palkitseva..”

”Avoimella työyhteisöllä on valtavan iso vaikutus työssä jaksamiseen, se on mielestäni Hopearannan iso voimavara!”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella haluttiin selvittää Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksamista. Tutkimuksessa kartoitettiin työntekijöiden omaa tuntemusta ja kokemusta heidän työhyvinvoinnistaan ja onko muutos asiakaskunnassa mahdollisesti vaikuttanut siihen.

Kysyttäessä vastaajilta tekijöitä, jotka auttavat työssä jaksamisessa tai vaihtoehtoisesti heikentävät sitä, niin erilaisten ilmaisujen hajonta oli suurta. Nämä tulokset osoittavat, että jokainen henkilö kokee oman työhyvinvointinsa yksilöllisesti ja siihen vaikuttavat toiset tekijät suuremmin kuin toiset. Niin kuin teoriaosuudessa mainittiin, tämä yksilöiden kokema tila taas heijastaa työyhteisön hyvinvointiin.

Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista koki työkaverien ja hyvän ilmapiirin tukevan omaa työssä jaksamista sekä kaikki vastanneista olivat sitä mieltä, että työpaikalla pyydetään ja annetaan hyvin apua toisille. Näiden vastausten perusteella voidaan tulkita, että työpaikan kannustava ja hyvä ilmapiiri edes auttavat mahdollisten vaikeiden asioiden kohtaamista ja työssä jaksamista. Vastauksista nousi myös esiin, että tämä on työpaikan voimavara.

Yhtenä tutkimuksen tarkoituksista oli selvittää, onko asiakaskunnan vaihtuminen vaikuttanut työssä jaksamiseen. Tutkimuksesta käy ilmi, että se on vaikuttanut vastanneiden työhyvinvointiin. Osa vastanneista koki muutoksen positiivisesti ja osa vastasi jaksamisen olevan välillä koetuksella. Vastauksista pystyi tulkitsemaan, että vaihdos on tuonut niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia työssä jaksamiseen ja tämä vaihtelee työntekijöiden välillä. Työhyvinvointia haittaavista tekijöistä esiin nousi henkinen kuormittavuus ja asiakkaiden aggressiivinen käytös.

Vaikka monessa eri kysymyksessä esiin nousivat juuri henkinen kuormittavuus ja aggressiivinen käytös, niin uudet haasteet koettiin mielekkäiksi. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen on tuonut vaihtelua ja uutta jaksamista työntekoon. Vasta-

uksista on tulkittavissa, että jokainen työntekijä on yksilö ja kokee eri asiat eri tavalla ja erilailla raskaiksi. Toisille asiakaskunnan muutos on ollut raskaampi kuin toisille. Koulutuksen puute on mahdollisesti ollut osasyynä kokemukseen työn raskaudesta, koska vastauksista käy ilmi, ettei Hopearannan kaltaisia päihdementtiyksiköitä ole Suomessa montaakaan, eikä varsinkaan Vaasan alueella ole muita. Joten yksikön työntekijät ovat oppineet oman tekemisen kautta ja joutuneet itse ottamaan selvää asioista ja kouluttamaan itseään.

Tutkimuksen suurimmassa osassa kysymyksistä esille nousi, että suurin osa vastanneista koki, että heitä kuunnellaan ja he saavat riittävästi tukea ja palautetta. Tästä voidaan päätellä, että työyhteisö Hopearannassa on tiivis ja avoin, joka omalta osaltaan on edes auttanut asiakaskunnan vaihtumisesta johtuvien muutosten kohtaamista yhdessä työyhteisönä.

8 POHDINTA

Työhyvinvointi muodostui nopeasti tutkimusaiheekseni ja tuntui luontevalta tehdä työhyvinvointikysely Hopearantaan. Vaikka työhyvinvointi on aina ajankohtainen ja tärkeä aihe, niin aiheen teki vielä mielenkiintoisemmaksi kyseisen paikan haasteellinen asiakaskunta. Lähdin jo siis alusta asti mielenkiinnolla tutkimaan aihetta. Oli myös erittäin ilo huomata, että Hopearannassa otettiin tämä tutkimusaihe ilolla vastaan ja oltiin tyytyväisiä, että tällainen työhyvinvointikysely tehdään. Tämä kävi myös ilmi kyselylomakkeen *vapaat kommentit* kohdassa, johon osa oli vastannut kiitoksensa, kun tämä tärkeä asia on otettu tutkimustyön aiheeksi sekä mietitty, että työntekijän on välillä hyvä pysähtyä miettimään hyvinvointiansa ja hyvä tapa siihen on työhyvinvointikysely.

Tutkimuksen tuloksista ei sinänsä noussut mitään minua mietityttäviä tai poikkeavia tuloksia esiin. Mutta mielenkiintoista oli, että monet vastaajista olivat sitä mieltä, että he eivät ole saaneet tarpeeksi koulutusta päihdedementiaan liittyen. Vastauksista myös löytyi vastaus tähän; päihdedementiakoulutusta ei ole vielä kehitelty tarpeeksi, koska käsite on niin uusi. Oli kuitenkin mukava huomata, että vastaajat ovat tarttuneet haasteeseen ja ottaneet itse selvää asioista ja oppineet käytännön kautta. Pohdin, että voisiko tämänkin olla osana siihen työyhteisöä lujittavaan ja tiivistävään tekijään, kun työyhteisöllä on yhteinen päämäärä löytää ongelmaan ratkaisu ja kehittää itseään.

Jotta tutkimus olisi mahdollisimman eettinen ja luotettava, on montaa eri asiaa mietittävä näiden toteutumiseksi. Jo ihan alussa olen määritellyt kohdejoukon jolle kysely tehdään. Luotettavuutta eli reliaabeliutta pyrin lisäämään kyselylomakkeiden tekovaiheessa tekemällä kyselystä selkeän sekä johdonmukaisen, jotta vastaajat ymmärtävät kysymyksen samalla lailla kuin minä tutkimuksen tekijänä. Kyselylomakkeista ei voinut käydä ilmi vastajaa ja vastaaminen oli vapaaehtoista sekä työpaikalla oli palautuslaatikko, johon vastaukset sai jättää anonyymisti. Eettisyyttä pyrin huomioimaan sillä, että olen raportissa selkeästi maininnut tutki-

muksen eri tekovaiheet ja selventänyt näitä kuvioilla ja taulukoilla sekä suorilla lainauksilla, jotta lukija saisi mahdollisimman totuudenmukaisen kuvan tutkimuksen tuloksista. Uskon, että näin jokainen vastaaja on uskaltanut vastata rehellisesti kyselyyn. Tutkimustuloksia olen pyrkinyt analysoimaan objektiivisesti, ilman ennakkokäsityksiä, luottaen ainoastaan tutkimuksesta seuranneisiin tuloksiin, jotta tutkimus olisi mahdollisimman validi eli pätevä.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentää se, että vaikka tekisin tutkimuksen uudestaan aivan samalle kohderyhmälle, voisi tutkimuksen vastaukset olla erilaiset. Tämä voi johtua siitä, että vastaajien elämäntilanteessa on voinut esimerkiksi tapahtua huomattavia muutoksia.

Mielestäni tämä opinnäytetyö tuo uutta näkökulmaa työhyvinvointiin, koska Vaasan alueella Hopearanta on ainoita paikkoja, joissa keskitytään hoitamaan päihdementiaa. On siis erittäin tärkeää tutkia kyseisen paikan työssä jaksamista ja mitkä asiat siihen vaikuttavat, jotta asioista voidaan oppia ja ottaa mallia, jotta ei tehdä samoja virheitä uudelleen. Olisikin mielenkiintoista kuulla vastaavanlaisista paikoista Suomessa; kuinka näissä koetaan työhyvinvointi ja millä mallilla se on, sekä löytyisikö vastauksista samankaltaisuuksia. Tämä voisi olla hyvä jatkotutkimusaihe.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. WS Bookwell Oy.

Erkinjuntta T. 2001. Dementian käsite. Teoksessa Muistihäiriöt ja dementia, 88-93. Toim. Erkinjuntta T., Rinne J., Alhainen K. & Soininen H. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Etera. 2013. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 13.11.2013.
<http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>

Feldt, T., Huhtala M. & Lämsä A-M. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys, 137- 154. Toim. Pyöriä, P. Hakapaino. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tammerprint Oy. Tampere. Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen R. & Sallinen, M. 1999. Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC. Miktor. Helsinki. Työterveyslaitos.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Yrityskirjat Oy. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Hillbom, M. & Winqvist S. Päähteet ja kognitio. Teoksessa Muistihäiriöt ja dementia, 310-317. Toim. Erkinjuntta T., Rinne J., Alhainen K. & Soininen H. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2014. Tutki ja kirjoita. Bookwell Oy. Porvoo.

Hopearanta. 2014. Hopearannan Hoivan laatutekijät.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Kaaja, S. 2013. Hyvinvointia räätälöiden. Työ, terveys, turvallisuus-lehti. 5/13. Viitattu 17.5.2014.
<http://www.ttttdigi.fi/index.php?mid=15&pid=57&&aid=2821#.UoZ6P-ISMR4>

Kela. 2014. Työterveyshuolto. Viitattu 15.9.2014.
<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Koivisto, K. 2004. Oikeaa hoitoa, oikeaan aikaan - kohti toimivaa hoitoketjua. Teoksessa Muistihäiriö- ja dementiatyön palapeli, 43-53. Toim. Heimonen S. & Tervonen S. Helsinki. Edita Prima Oy.

Leiviskä, L. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. AS Pakett. Tallinna. Tietosanoma Oy.

L21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 15.9.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 16.5.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Muistiliitto a. 2013. Hoito ja kuntoutus. Muisti ja muistisairaudet. Viitattu 16.5.2014. <http://www.muistiliitto.fi/fi/muisti-ja-muistisairaudet/hoito-ja-kuntoutus/>

Muistiliitto b. 2013. Kotona asuminen. Muisti ja muistisairaudet. Viitattu 18.5.2014. <http://www.muistiliitto.fi/fi/muisti-ja-muistisairaudet/hoito-ja-kuntoutus/kotona-asuminen/>

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WS Bookwell Oy. WSOypro Helsinki.

Ostopalvelusopimus. 2013. Hopearanta.

Päihdelinkki. 2013. Alkoholi ja muisti. Viitattu 16.5.2014. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/225-alkoholi-ja-muisti>

Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. 2012. Työkyky, Työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset, 101-120. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Työterveyslaitos.

Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka - yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Työyhteisö uusille urille, 31-50. Toim. Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. WS Bookwell Oy. PS-kustannus. Jyväskylä.

Tilvis, R., Hervonen, A., Jäntti, P., Lehtonen A. & Sulkava R. 2003. Geriatria. 1. painoksen muuttumaton jatkopainos. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansaprint Oy. Vantaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2013 a. Hyvinvointi työpaikoilla. Työhyvinvointi. Viitattu 16.5.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 b. Kehityskeskustelu. Työyhteisö ja esimiestyö. Viitattu 15.9.2014 http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013 c. Työn imu. Työhyvinvointi. Viitattu 16.5.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013 d. Työuupumus. Työhyvinvointi. Viitattu 16.5.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2013. e. Työuupumuksen ennaltaehkäisy. Työuupumus. Työhyvinvointi. Viitattu 16.5.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/tyouupumuksen_ennaltaehkaisy/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. 2014. Työyhteisön ilmapiiri. Työsuojelu. Viitattu 15.9.2014. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Vaasan Setlementtiyhdistys Ry. 2014. Hopearanta. Viitattu 18.5.2014.
<http://www.vaasansetlementti.net/tietoa-vaasan-setlementtiyhdisty/hopearanta/>

Weinberg, A. & Cooper, C. 2007. Surviving the workplace: A guide to emotional well-being. Thomson Learning.

Östling, B. 2009. Personkonflikter på arbetsplatsen. Kristianstads Boktryckeri AB. Kristianstad. Prevent.



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

OPISKELIJAN TIEDOT:		
Opinnäytetyön tekijä(t): Jenna Jaakkola	Opiskelijanumero: E1101125	Koulutusohjelma: Sosiologiaan ka.
Osoite: {	Puhelinnumero:	Sähköposti:
TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATION TIEDOT:		
Organisaation nimi ja tulosyksikkö: Hoiva koti Hopearanta		
Yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelin: Hillevi Pöttöinen,		
Mahdollisen työelämäohjaajan nimi, sähköposti, puhelin:		
OPINNÄYTETYÖN TIEDOT:		
Opinnäytetyön nimi: Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksaminen		
Opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus: Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta ja heidän työssä jaksamistaan.		
Opinnäytetyön ohjaajan nimi, sähköposti, puhelin: Ann-Sophie Blomqvist, ann-sophie.blomqvist@uamk.fi, puh. 0400113949		

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuut

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Vaasan ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta sopimuksen mukaan. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana käyttöönsä saamansa luottamuksellisen aineiston opinnäytetyön valmistuttua tai kun osapuolet yhdessä sopien toteavat, ettei yhteistyöedellytyksiä työn loppuunsaattamiseksi ole.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
info@puv.fi, www.puv.fi
Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Oikeudet tuloksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettävää tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava siten, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Opinnäytetyön kirjallinen osa voidaan julkaista myös Theseus -tietokannassa Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja, ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä keskenään. Pääsääntöisesti Vaasan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Päiväys: 18.6.2014 Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Jamla Järvelä

Liitteet: 2 Tutkimussuunnitelma liitteineen

1. Työhyvinvointikysely 2. Saatekirje

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten

- ☒ Myönnetty anomuksen mukaan
☐ Hylätty
☐ Myönnetään seuraavin korjauksin

- ☒ Kohdeorganisaation nimi SAA esiintyä opinnäytetyössä
☐ Kohdeorganisaation nimi EI SAA esiintyä opinnäytetyössä

Päiväys 18.6.2014

Allekirjoitus Hillevi Peltinen

Nimen selvennys Hillevi Peltinen

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
info@puv.fi, www.puv.fi
Y-tunnus 2267669-3

SAATEKIRJE

Hyvä vastaanottaja,

olen viimeisen vuoden sosionomiopiskelija Vaasan ammattikorkeakoulusta. Koulutukseeni liittyy opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyöni aihe on Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työssä jaksaminen.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää teidän Hoivakoti Hopearannan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta ja työssä jaksamistanne. Miten te itse koette oman jaksamisenne ja onko se mahdollisesti muuttunut viimeisien vuosien aikana, kun asiakasryhmän vaihdos on tapahtunut. Toivon aiheen tutkimisesta ja tutkimustuloksista olevan hyötyä hoivakodin työntekijöille ja johdolle.

Opinnäytetyön aineiston keräämisen suoritan kyselytutkimuksen muodossa. Pyydän teitä ystävällisesti vastaamaan oheisiin kysymyksiin. Avointen kysymysten kohdalla on varattu tyhjää tilaa vastaukselle, mutta jos tila ei riitä voi vastausta jatkaa paperin kääntöpuolelle.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastauksista voi käydä ilmi vastaajaa. Työni ohjaavana opettajana toimii Ann-Sophie Blomqvist, sähköpostiosoite ann-sophie.blomqvist@vamk.fi.

Kun olet vastannut kyselyyn, palauta kyselylomake palautuslaatikkoon työpaikallasi. Jos sinulla on kysyttävää kyselylomakkeesta tai opinnäytetyöstäni, vastaan mielelläni kysymyksiin!

KIITOS ETUKÄTEEN VASTAUKSISTANNE!

Ystävällisin terveisin,

Janika Jaakkola

TYÖHYVINVOINTIKYSELY (1/2)

Arvioi ohessa olevan taulukon (1-5) avulla alla olevia väitteitä oman työsi ja työyhteisösi näkökulmasta. Ympyröi vastaus.

1 = erittäin huonosti

2 = huonosti

3 = kohtalaisesti

4 = hyvin

5 = erittäin hyvin

Työ & osaaminen

1. Koen osaavani työni 1 2 3 4 5

2. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia 1 2 3 4 5

Hyvinvointi

3. Ergonomia on huomioitu
työpaikallani 1 2 3 4 5

4. Työni on henkisesti raskasta 1 2 3 4 5

5. Työni on fyysisesti raskasta 1 2 3 4 5

6. Työni aiheuttaa minulle stressiä 1 2 3 4 5

7. Koen työssä tapahtuneen asiakasryhmän
muutoksen raskaaksi 1 2 3 4 5

Rakenne

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 8. Saan työstäni riittävästi palautetta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Saan riittävästi tukea esimieheltäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Koulutusmahdollisuuteni ovat riittävät | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Työyhteisö

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuu
ovat kaikille selkeät | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Työntekoa haittaavat asiat otetaan
avoimesti puheeksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Työpaikallani pyydetään ja annetaan
apua toisille | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

TYÖHYVINVOINTIKYSELY (2/2)

Vastaa alla oleviin kysymyksiin oman työsi ja työyhteisösi näkökulmasta omin sanoin.

1. Mitkä tekijät auttavat sinua työssä jaksamisessa?

2. Milloin olet voinut työssäsi huonosti? Miksi?

3. Koetko saaneesi tarpeeksi koulutusta alkoholimentiaan liittyen ja päihdetaustaisen henkilön kohtaamiseen?

4. Onko asiakaskunnan vaihtuminen mielestäsi muuttanut työtäsi/työnkuvaasi?
Miten?

5. Onko asiakaskunnan vaihtuminen vaikuttanut työssä jaksamiseesi? Miten?

6. Vapaat kommentit

